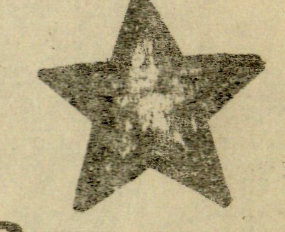
UNA EXPERIENCIA DE LA REVOLUCION CULTURAL

LA FABRICA GENERAL DE TEJIDOS DE PEKIN

charles bettelheim

ENERO 1974 25 Pts.



CUADERNOS COMUNISTAS Nº10

EDITA: ORGANIZACION COMUNISTA DE ESPAÑA BANDERA ROJA



INTRODUCCION

La fábrica se encuentra en el mismo Pekín. Fué fundada en 1.952. En 1.971 empleaba a 3.400 personas, el 60% de las cuales eran mujeres.

La producción está diversificada: del tejido (algodón y fibras sintéticas) a los productos acabados (jerseys, chaquetas...). La producción total a nual se eleva a 20.000.000 de piezas.

La fábrica trabaja para el mercado interior y para la exportación (paises del sudeste asiático, Oriente medio, Africa y Europa Oriental).

Está dividida en tres talleres principales: de tejido, de lavado y de costura. Posee además varios talleres auxiliares, uno de los cuales, es el de mecánica general -donde se efectúan la reparación y transformación de las máquinas-, y servicios anexos: una guardería, donde se puede internar a los niños durante la semana, y una cantina, donde se sirven las comidas para los trabajadores y sus familias.

Las condiciones de vida y de trabajo de los obreros en el interior de la Fábrica General de Tejidos de Pekín han sido expuestas por dos obreros y por el vicepresidente del Comité revolucionario: "Concedemos una atención especial a las condiciones de trabajo, bajo la dirección del Partido Comunista Chino. Hay que preservar la mano de obra e impulsar la iniciativa de los hombres.

"En la antigua sociedad era muy diferente. Los capitalistas no se ocupaban de estas cosas.

"En los talleres hay acondicionadores de aire que permiten obtener una temperatura media. En torno a las máquinas hay sistemas protectores para los obreros para evitarles cualquier riesgo. De todos modos, a veces no se ha prestado suficiente atención y han ocurrido algunos accidentes, pero éstos son muy raros. Hay algunas instalaciones que no son muy seguras; hemos de reemplazarlas. En algunos talleres el calor es muy fuerte, por ejemplo, en el de secado. Los obreros que trabajan allí cobran una prestación complementaria, comen más carnr, hacen más pausas ... Pero lo más importante es reducir el calor. Las altas temperaturas son necesarias para el secado, pero nos esforzamos por evitar los inconvenientes en los alrededores. Ustedes han visto vagonetas transportando hielo: este es uno de los medios para reducir el calor. Después del trabajo puede tomarse un baño.

"En el taller de costura se tienen 30 minutos parala comida, sobre una jornada diaria de 8 horas. Hay además, dos pausas de 15 minutos, durante las cuales se realizan ejercicios físicos a fin de evitar las enfermedades de la profesión. Estos ejercicios son también ejercicios militares, para estar preparados en caso de una invasión imperialista.

"En nuestra fábrica hay un centro sanitario, y en cada taller un "médico de pies desnudos" (1.-) Los médicos que trabajan en el centro sanitario deben hacer diariamente una gira por todos los talleres. En consecuencia, los trabajadores no han de verse casi nunca obligados a desplazarse a otros lugares para efectuar consultas. Cuando no es posible curar las enfermedades en nuestra fábrica, a los afectados se les envía -



inmediatamente a un hospital. Justamente hay uno frente a la fábrica, y otro en el mismo barrio. Las consultas y las medicinas son gratuitas. Mientras dura la enfermedad, el trabajador percibe integro su salario.

"Naturalmente, no pretendemos decir que hemos hecho todo lo suficiente por mejorar las condiciones de trabajo. Debemos realizaraún mayores esfuerzos, pues siempre hay nuevos problemas que resolver. El mundo cambia continuamente y aparecen nuevas contradicciones.

"Las mujeres tienen una jornada mensual de reposo suplementario. A partir de su séptimo mes de embarazo, trabajan 7 horas en lugar de 8. Cuando el trabajo es particularmente penoso -por ejemplo, en las máquinas de coser que funcionan con pedales,- las mujeres embarazadas solo hacen este trabajo durante los seis primeros meses de la gestación. A partir de entonces se lesdá otro. En caso de una dificultad especial, es posible cambiar de trabajo trás exámen médico. Después del parto disfrutan de 56 días de descanso con el salario integro. Si el parto no - es completamente normal, se benefician de 70 días. Durante el primer año de vida del niño, y en caso de que la madre lo amamante, ésta tiene dos pausas suplementarias de 30 minutos por jornada, para alimentar al bebé, y una sola durante los 6 meses siguientes al año. La lactancia - cesa cuando el niño cumple 18 meses. Desde esta edad hasta los 7 años, los niños son confiados a la guardería, donde pueden estar día y noche y no ir con la familia, si ésta así lo desea, más que una vez por semana, si la mader no quiere internar a sus niños, puede dejarlos simplemente cada mañana o cada tarde. Hay plazas suficientes para todos los niños. No sabemos exactamente el número de ellos entre los 56 días y los 3 años. Los niños entre 3 y 7 años, o sea, antes de la edad escolar son más de 200.

"El salario medio de los obreros de nuestra fábrica es de 54 yuans al mes; el más elevado es de 102 y el más bajo de 30. Los gastos mínimos por persona y mes son de unos 12 yuans. En el caso de que todos los miembros de la familia de un trabajador de la fábrica no reúnan estos 12 yuans, se les concede un subsidio. Durante la jubilación perciben el 60 % de su salario.

"En lasfábricas más o menos importantes existen diferentesformas de universidades o de escuelas obreras que permiten adquirir diversos conocimientos y asumir nuevas responsabilidades. Según su naturaleza, la - enseñanza es másco menos prolongable. Por ejemplo, para convertir a un obrero de cierta experiencia en un ingeniero, son necesarios 2 años. Se lucha contra la noción de "subida profesiona l" a fin de sustituirla - por la voluntad de "servir al pueblo", es decir, de ser útil a la colectividad. Actualmente las nuevas responsabilidades políticas no implican ningún cambio salarial. La escala de salarios está todavía en discusión El problema no puede resolverse con mucha rapidez, pues requiere estudios que permitan determinar en qué debe consistir en la actualidad la política salarial, una vez determinada esta política, hay que llevar a cabo un trabajo de discusión y de persuasión para no imponer decisiones a los que no son "enemigos del pueblo".

1.- La política aplicada en la fábrica general de tejidos de Pekín antes de la revolución cultural

El vicepresidente del Comité revolucionario de la fábrica define la actual orientación de ésta. Insiste en la consigna "introducir la política en la dirección" y opone esta consigna a las orientaciones anteriores a la revolución cultural:

"El presidente Mao ha señalado que en la industria hay que imitar a Taking[1] y aplicar la Carta de Anchan. Aplicar la Carta de Anchan quiere decir llevar siempre la política a la dirección, mantener con energía el movimiento de masas, aplicar el sistema de las dos participaciones (de los cuadros en el trabajo productivo y de los obreros en la dirección y en la reforma y mejora de los reglamentos), realizar la triple unión de los cuadros (en China, "cuadro" designa a los cuadros políticos), los técnicos y los obreros, y llevar a cabo energicamente una revolución técnica. He aquí las ideas generales de la Carta de Anchan. Antes de la revolución cultural llevábamos muy poco la política a la dirección".

El vicepresidente del Comité revolucionario explica que antes era la economía el elemento predominante en la dirección de la fábrica; esto significaba prioridad a la producción, un sistema de estímulos materiales (primas) y una tendencia, por parte de los especialistas y expertos, a dirigir la fábrica en función de la técnica, el dinero y el beneficio.

---

1. El ejemplo de Taking muestra en la práctica como "la política en la direción" transforma las relaciones de producción. Taking es un campo petrolífero cuya explotación se inició en 1.960, en el momento en que cesaron los abastecimiento soviéticos. Este cese exigía un rápido aumento de la utilización de los recursos chinos y, por tanto, un excepcional esfuerzo de los trabajadores, pues se carecía de material de sondeo y prospección. Los obreros de Taking no trabajaron para cobrar unas primas suplementarias, sino paraservir al pueblo y a la revolución. Fué una lucha de masas. Los técnicos del petróleo no eran los directores, sino que estaban integrados en los equipos de obreros. Los problemas eran diaria y colectivamente discutidos, y así lassoluciones podían superar el planteamiento estrictamente técnico. Fueron aplicados nuevos métodos de extracción y el resultado fué que, desde el punto de vista de las normas internacionales de sondeo, China tiene el récord mundial. La producción de petróleo bruto continúa aumentando un 30% anual. De este modo, China se autoabastece de petróleo. Taking es para la industria China loque Tachai para laagricultura, y muestra la vía socialista de la industrialización.

El sistema de las "dos participaciones" sólo existía en la teoría. Aunque conocido en sus principios generalesdesde la Carta de Anchan (1.960), estaba fosilizado; sólo se extendió entre los trabajadores durante la revolución cultural, bajo cuyo impulso pudo generalizarse cada vez más su aplicación. Actualmente, los obreros velan por que la participación de los cuadros en la producción seaun hecho, por su parte, los técnicos y los cuadros reconocen que esta participación es justa e indispensable.

"Antes de la revolución cultural, yo era el subdirector de esta fábrica y aplicaba la mencionada líneaarevisionista. No comprendía lo que significaba la política proletaria en la dirección. Tampoco comprendía que en el seno del partido había dos cuarteles generales. Yo me ocupaba de la producción y de la técnica y exigía que los obreros trabajaran en la producción: producción, producción y más producción. Si los obreros no podían cumplir el plan se establecían primas, estímulos materiales. Llegó a haber 28 tipos de primas: mensuales, trimestrales, anuales, primas para los que superaban las normas fijadas, primas a la calidad... Había igualmente primaspara los que trabajaban sin pensar en otra cosa, sin pensar en cambiar de trabajo. Habíamos hecho venir obreros de Shangai que siempre estaban pensando en su país natal. Para que permanecieran trasnquilos y no se fueran de la fábrica, también se les daban primas.

"Además, antes de la revolución cultural había una clara separación entre los trabajadores y la dirección. El criterio principal de colaboración era la competencia técnica. En consecuencia, los obreros no podían controlar la producción (el director de la fábrica era nombrado por la administración central, tenía grandes poderes y podía tomar decisiones él solo), y los dirigentes mantenían pocos contactos con aquellos. Algunos cuadros del Partido tenían la misma actitud y todo ello provocaba un aflojamiento de los lazos entre los trabajadores y el Partido comunista chino.

El comité del Partido en la fábrica no se dedicaba al trabajo de edificación y reforzamiento del papel dirigente del Partido. En la realidad, solo se interesaba por la producción. Los obreros llamaban al antiguo secretario del comité del Partido en la fábrica "secretario de la producción".

"Ante el gran impulso de la Revolución Cultural, yo no comprendía lo que significaba "revolución cultural"; pensaba que esto concernía únicamente a los medios culturales, a la enseñanza... Cuanto másopuestas eran nuestras posiciones a las de las masas populares, mayores eran las críticas que éstas nos dirigían en los dazibaos (1) que pegaban sobre las paredes"

La línea anteriormente seguida en la fábrica era principalmente una línea revisionista que insistía en la producción, las primas y el papel esencial de la técnica y los expertos. En ésta, como en otras fábricas, dicha línea había permitido la infiltración de elementos hostiles al so

(1) Periódicos murales, escritos a mano, en los cuales las masas populares chinas expresan sus opiniones y emiten sus críticas.

cialismo en puestos de responsabilidad. Estos elementos han podido ser eliminados gracias a la revolución cultural, es decir, a la intervención de los trabajadores, guiados por la dirección central del Partido Comunista Chino. Durante la revolución cultural, el antiguo Comité del Partido en la fábrica fué derrocado y disuelto, y en 1.969 se fundó un nuevo Comité. En líneas generales, la revolución cultural ha entrañado un profundo cambio en la estructura y en el funcionamiento de las fábricas

La fábrica general de tejidos de Pekín constituye una imagen bastante completa de este cambio general.

A lo largo de la revolución cultural, su historia nos ofrece los rasgos esenciales de estas transformaciones. En las unidades de producción, los objetivos de la revolución cultural eran la rectificación del papel y del trabajo de los cuadros, la consolidación de la relación entre los cuadros y los obreros, la transformación del estilo de dirección de la fábrica y el desarrollo de una actitud socialista en la vida cotidiana, es decir, de una moral proletaria basada en una visión proletaria del mundo (en la vida de familia, en la producción, etc). En el centro de esta visión del mundo se sitúa la voluntad de dar prioridad a los intereses generales de la revolución sobre los intereses individuales y particulares.

La apropiación de las ideas revolucionarias por parte de las masas populares llevó a la consecución de grandes éxitos en el camino de la realización de estos objetivos. Este movimiento de apropiación implica un estudio de los textos fundamentales de Marx, Lenín y Mao Tse-Tung, pero un estudio ligado a la práctica. Implica también una actividad fundamentada en discusiones y estudios colectivos. Esta actividad se lleva a cabo dentro y fuera de la fábrica (Por ejemplo, en el seno de la familia). Dichas discusiones colectivas toman las más diversas formas. Sus ejes principales son el esfuerzo de comprensión del marxismo y la lucha contra el revisionismo y sus secuelas ideológicas.

Uno de los aspectos de esta actividad ha sido el conjunto de críticas hechas por las masas a los cuadros de la fábrica que cometieron errores, pero no con el fin de eliminar a estos cuadros, salvo errores graves, sino con el de ayudarlos a sacar lecciones de sus errores y a asimilar las ideas y la línea revolucionarias. A lo largo de este movimiento de crítica, ha ocurrido a menudo que el fin perseguido no era castigar sino educar al mayor número posible. A través de dicho movimiento se han operado profundas transformaciones en las relaciones cotidianas entre los obreros y los cuadros, así como en las ideas. Tales resultados se han logrado gracias a la unificación de la acción de las masas por el Partido Comunista chino. La intervención de éste ha revestido un caracter general y ha influido sobre la actividad de los trabajadores incluso en casos en que -como en esta fábrica- las organizaciones locales del Partido fueron provisionalmente disueltas.

2.- Las organizaciones de masas en las unidades de producción

Durante la revolución cultural se formaron nuevas organizaciones de masas, apoyadas y dirigidas por las resoluciones del Comité Central del Partido han ido modificándose y unificándose progresivamente. En el año 1.971, en la "fábrica general de tejidos de Pekín", estas organizaciones son los Grupos de Gestión obrera, los Centinelas rojos y los Comités revolucionarios. Fueron creados cuando se disolvió el Comité del Partido en la fábrica.

Organizaciones similares (aunque a veces con nombres diferentes) se constituyeron o están en vías de constituirse en numerosas fábricas chinas. La Fábrica General de Tejidos de Pekín es una fábrica modelo desde el punto de vista de las nuevas relaciones de gestión.

I.- LOS GRUPOS DE GESTION OBRERA

Los grupos de gestión obrera y su funcionamiento nos son explicados por la obrera Lie Chu-hsia, miembro del Comité revolucionario de la fábrica de Pekín.

Dice que durante la revolución cultural las masas no sólo rechazaban la línea revisionista, sino que además setemplaron en la lucha; que trás estudiar y aplicar el pensamiento Mao Tse-Tung, pidieron participar en la gestión de la fábrica, tal como recomienda la carta de Anchan.

La primera experiencia de participación de los trabajadores en la gestión se llevó antes de la formación del nuevo comité del Partido, y bajo la responsabilidad del Comité revolucionario. Tras ser experimentada en un taller, en febrero de 1.969 se extendió a toda la fábrica .

Esta experiencia supuso la eliminación de los "reglamentos irracionales" impuestos anteriormente por la antigua dirección (se llama "reglamentos irracionales" los relativos a la organización del trabajó, a la disciplina, etc. que reflejan una falta de confianza en las iniciativas de los trabajadores y tienden así a mantener relaciones capitalistas)

Cada reglamento ha sido objeto de una discusión colectiva; el proceso no ha acabado todavía, pero gran número de éstos reglamentos han sido eliminado, lo cual ha permitido también una reducción masiva del personal administrativo de la fábrica.

La actividad de los grupos de gestión obrera y el control ejercido por ellos sobre los cuadros han dado lugar a una verdadera lucha de clases. Al principio se hicieron objeciones sobre el hecho mismo de la constitución de estos grupos, tanto por parte de algunos miembros del antiguo equipo dirigente como por la de algunos trabajadores. La objeción más frecuente consitía en decir que ya existía en la fábrica, o que pronto sería reconstituido, un comité y varias células del Partido, un comité revolucionario..., argumentando a continuación que la existencia de los grupos de gestión obrera era suplerfua. Un miembro del comité revolucionario señala que estas objeciones fueron inmediatamente recogidas por los enemigos de clase:

"Estos se daban cuenta de que con la formación de los grupos de gestión obrera habría representantes de varios centenares de personas activas. Comprendían también que habría un gran número de obreros que vigilarían sus actividades subversivas. Por tanto, puede decirse que la creación, el crecimiento y la consolidación de las actividades de estos grupos han tenido lugar en el marco de la lucha entre las vías, las dos clases y las dos líneas.

LA ELECCION DE LOS GRUPOS DE GESTION OBRERA

La elección es organizada por los trabajadores del equipo o del taller y tiene unicamente lugar bajo su responsabilidad. La dirección sólo se ocupa del principio de la formación de los grupos de gestión obrera . Los miembros de estos grupos son elegidos en diferentes niveles: a nivel de fábrica, de taller y de equipo; los Grupos resultan organizados a estos tres niveles, y están solidamente implantados entre los trabajadores. Para ser elegido miembro de un Grupo de Gestión Obrera hay que ser un elemento activo en el estudio de la aplicación del marxismo-leninismo y del pensamiento Mao Tse-tung, poseer cierta experiencia y ser representativo de las masas. En la fábrica general de tejidos de Pekín hay cada año una elección, pero los antiguos miembros pueden ser reelegidos si los trabajadores les dan su confianza. La elección es preparada por los propios trabajadores, que confeccionan, tras una serie de discusiones, la lista de candidatos.

Los grupos de gestión obrera se componen de obreros veteranos, que desempeñan el papel principal, de antiguos cuadros devueltos a la base y de jóvenes intelectuales. Todos los miembros trabajan en la producción, no reciben remuneración alguna por su cargo y trabajan una hora de más por día para desempeñar sus funciones (reuniones, visitas al domicilio de trabajadores, etc)

EL PAPEL DE LOS GRUPOS DE GESTION OBRERA

Las funciones de los grupos de gestión obrera no son las de gestión propiamente dicha, de la cual se ocupa el comité revolucionario [1] si-

(1) Como vemos los grupos de gestión obrera no tienen nada que ver con la autogestión yugoslava. Su objetivo no es obtener el máximo de beneficio y rentabilidad, sino ante todo, servir los intereses del pueblo

no las de orientación, control, verificación, trabajo ideológico, rectificación del estilo de trabajo, etc. Al igual que el Comité revolucionario, los grupos de gestión obrera están sujetos a la dirección ideológica y política del comité del partido.

Son 5 sus funciones

1.- El trabajo ideológico y político
2.- El trabajo de la producción y la revolución técnica
3.- Los asuntos financieros y materiales (control de los precios, intervención en el nivel de las inverciones, etc.)
4.- La seguridad del trabajo y
5.- El bienestar

Sirven de nexo entre los órganos de dirección de la fábrica y las masas populares. Controlan la actividad de los órganos dirigentes, de los diferentes miembros del Partido y de los servicios administrativos.

Los problemas políticos son puestos en primer plano. La obrera Lie explica:

"Desde la formación de los grupos, sus funciones no se limitan a la ayuda mutua, a la camaradería, sino también a colaborar con los miembros del Partido. Antes se pensaba que los miembros del Partido eran únicamente fuerzas motrices y no, igualmente, blancos de la revolución. De hecho, en las masas populares hay gran riqueza de ideas y deben organizarse discusiones con los miembros del Partido para que éstos se beneficien de la ayuda de los trabajadores en el plano ideológico. Antes había pocos compañeros que ayudaran a los miembros del Partido, pero desde la formación de los Grupos de Gestión obrera la situación ha cambiado. Las masas populares toman la iniciativa de dirigirse a los miembros del Partido para facilitar la revolucionarización ideológica del Partido"

La a ctividad de revolucionarización ideológica [1] de los miembros del Partido, gracias a las iniciativas de las masas populares y a la intervención de los grupos de gestión obrera, tiene hoy una importancia decisiva.

Esta actividad tiende a destruir el mito que convierte a todo miembro del Partido en una especie de depositario del marxismo-leninismo y de la ideológia proletaria; tal mito situa a cada miembro del Partido por encima de las masas y le permite criticar a éstas sin que se produzca el fenómeno inverso

[1]- Es decir, el movimiento dirigido a la transformación radical de las prácticas y de las ideas, desembarazándolas del peso de la ideología burguesa.

La revolución cultural ha contribuido a destruir este mito. En principio, quienes pueden ser sometidos a una crítica pública son esenciamente los cuadros y responsables, mientras que la revolucionarización ideológica de los trabajadores ha de ser resultado, sobre todo, del estudio colectivo del marxismo-leninismo y de conversaciones priva das y familiares. El trabajo político de revolucionarización ideológica no incumbe, pues, unicamente a los cuadros. Según una fórmula empleada por un miembro del Comité revolucionario de la fábrica de tejidos: "En la actualidad, todo el mundo hace trabajo político"

Eldesarrollo de este trabajo supone que cada vez es más dificil para los cuadros situarse por encima de los obreros, y que las posibilidades de un desarrollo por la vía capitalista son más remotos.

Los grupos de gestión obrera deben ayudar y asistir a la dirección, es decir, formulan sugestiones en todos los terrenos (las cinco funciones), discutirlas en los talleres y en el seno de los equipos, suscitan iniciativas entre los trabajadores y centralizan sus ideas, ayudan al Comité revolucionario y formulan críticas.

Aseguran los lazos entre la dirección y los trabajadores haciendo que éstos discutan las proposiciones y lasdecisiones de la dirección y llevando al seno de ésta las opiniones de los trabajadores. De este modo se establece un nexo "de arriba abajo y de abajo arriba". Las críticas procedentes de la base son las más importantes. Ayudan a la dirección a rectificar su estilo de trabajo y permiten ejercer un control sobre los cuadros, sobre sus decisiones y sobre la aplicación de éstas. Este control y esta ayuda se llevan a cabo a partir de discusiones y juicios colectivos.

Los grupos de gestión obrera se ocupan también de las relaciones entre los trabajadores de la fábrica y de los de otras fábricas, mediante frecuentes contactos entre grupos de diferentes unidades de producción.

En la fábrica general de tejidos de Pekín, los Grupos se ocupan de los problemas de mejoramiento de la calidad de la producción. No hay controlador de la calidad en el seno de la fábrica, sino un autocontrol: cada trabajador controla su propio trabajo, y cada equipo controla lo que entrega a otros equipos. Los trabajadores se esfuerzan por encontrar, entre todos, las causas de las eventuales insuficiencias.

La preparación del plan para toda la fábrica es también de la competencia de los Grupos de Gestión obrera. Los trabajadores son consultados repetidas veces antes de que sea definitivamente adoptado el plan, a fin de realizar un exámen completo y concreto del proyecto, y de lo que representa para cada taller y equipo. Esta consulta se hace en el seno de grupos de trabajadores lo más re

ducidos posible, para que cada cual pueda realmente expresar su opinión acerca del significado del plan, de lo que implica para cada trabajador y del modo como puede ser mejorado (producción, calidad, diversificación de los productos, etc.) Una corriente de ideas y opiniones se establece así entre los trabajadores y la dirección de la fábrica a través de los Grupos de gestión obrera. De este modo, el plan es examinado varias veces antes de ser definitivamente adoptado sobre la base del trabajo común de los diferentes equipos y talleres.

Los grupos de gestión obrera controlan y pueden criticar la manera en que son establecidos los precios de coste en su fábrica y, si hay lugar, pueden hacerlos rectificar (los precios son planificados y determinado por organismos exteriores, pero éstos tienen en cuenta los precios de coste calculados por cada fábrica según normas unificadas.

Los grupos de gestión obrera proceden, junto con los trabajadores y los cuadros de triple unión (cuadros, técnicos y obreros) a un minucioso examen de las innovaciones y renovacionesque podrían introducirse a fin de reducir las necesidades de inversión. En la fábrica general de tejidos de Pekín, como en muchas otras fábricas chinas, las inversiones inicialmente previstas en el proyecto del plan suelen reducirse tras ser examinado el problema por los diversos talleres afectados y por el taller de mecánica general.

El principio de "desarrollo según las propias fuerzas" tiene un gran efecto sobre las exigencias de la acumulación:

"En nuestra fábrica -explica un miembro del Comité revolucionario- ha sido organizado, siguiendo las enseñanzas del presidente Mao, un equipo de triple unión a fin de realizar la revolución técnica. SE trata de un equipo especializado, aunque las masas son ampliamente movilizadaspara participar en estos movimientos, ya que no se puede contar únicamente con este equipo especializado, constituido por un reducido número de personas.

"Los objetivos de esta revolución técnica son propuestos por los diferentes talleres para mejorar la calidad, elevar la productividad del trabajo, garantizar la seguridad y disminuir la tensión del trabajo. En general, las innovaciones técnicas se llevan a cabo en estos campos. De este modo, podrán descubrise nuevas materias primas, nuevas técnicas, nuevas tecnologías, nuevas instalaciones y nuevos métodos.

Algunas transformaciones nos permiten igualmente mejorar la calidad del trabajo y disminuir lo penoso del mismo. Por ejemplo, al principio todo se hacía a mano en el taller de tinte y estampado, poco a poco ha ido mejorando este taller, pero aún nos faltan instalaciones. Las que usted ha visto esta mañana, las cuales permiten teñir y estampar una pieza completa de tejido de punto, han sido he

chas con ayuda de viejas instalaciones que hicimos traer de otra fábrica. Los experpos y los especialistas habían declarado siempre que era imposible teñir y estampar el tejido por ambas caras con este tipo de máquina, los obreros dijeron "¿por qué no?. Por lo menos se puede intentar". Después de la revolución cultural hicieron proposiciones y, tras el intento, ha sido posible estampar en dos colores. No obstante, aún hay problemas por resolver.

"En el taller de máquinas de coser hay máquinas que permiten a la vez cortar y coser las mangas a las chaquetas. Basta una persona por máquina; esta nueva técnica representa un progreso. Sin embargo el trabajo es muy duro, ya que la obrera debe sostener el tejido con las manos al mismo tiempo que acciona unos pedales con los pies, y todo esto durante 8 horas diarias de atención continua. Unas obreras han señalado que "en realidad, esta técnica mejor no es verdaderamente mejor", pues las obreras apenas pueden descansar . El problema ha sido estudiado junto con ellas. Lo primero que se ha logrado ha sido transformarlas suprimiendo los pedales. Quedaban otros problemas; por ejemplo, había que cortar los hilos entre cada pieza para separarlas unas de otras; gracias a una innovación, hoy las piezas se forman y superponen automaticamente, y basta depositar el tejido y sostenerlo con las manos. Si generalizáramos esta instalación, el aprendizaje, que dura como mínimo de 6 meses en las antiguas máquinas de pedales, y la intensidad del trabajo disminuirían sensiblemente.

"Siempre se busca lo que presenta más ventajas y ocasiona menos derroche. Estas innovaciones técnicas son un importantísimo medio para desarrollar la industria.

"Todo esto requiere importantes instalaciones para las cuales aún nos hace falta tiempo. Hacen falta de 2 a 5 años para crear una buena instalación. Lo más importante es que los trabajadores se movilicen y encuentren por sí mismos dónde es necesaria la innovación, pues corresponde a la clase obrera liberarse a sí misma"

En la fábrica General de Tejidos de Pekín y en otras muchas fábricas chinas, las innovaciones introducidas gracias a un trabajo de masas revisten a veces un alto nivel tecnológico. En gran parte son llevadas a cabo en el mismo lugar de la instalación, pero en China la fábrica no es un mundo cerrado, y dichas innovaciones se extienden enseguida por las fábricas gracias a los GRUPOS DE GESTION OBRERA

METODO DE ACTIVIDAD DE LOS GRUPOS DE GESTION OBRERA

Los Grupos de Gestión Obrera deben dar cuenta de su trabajo en el curso de reuniones y en discusiones entre todos los trabajadores del taller o del equipo afectados, recoger las críticas de éstos y velar porque sus ideas sean desarrolladas. En este caso, como en el de la preparación del plan, cuando en un taller trabajen un número demasia

-do alto de obreros se procede a una serie de reunionesparciales para que todos puedan expresarse. Un miembro del Comité revolucionario señala que en la fábrica no pueden tomarse decisiones en ningún momento y a ningún nivel sin consultar a los trabajadores. Y añade:

"No puede pedirse a los cuadros dirigentes que tomen decisiones personales, pues entonces los nuevos cuadros podrían emprender la vieja vía"

Los miembros de los Grupos de Gestión obrera participan en las reuniones de célula del comité del Partido en el nivel correspondiente (equipo, taller y fábrica). Estas reuniones tienen lugar en la misma fábrica. Los Grupos de Gestión obrera celebran asimismo reuniones regulares: mensuales a nivel de fábrica, quincenales a nivel de taller y diarias a nivel de equipo. Las reuniones diarias tienen por objeto resolver los problemas planteados a lo largo de la jornada, al término de la cual se hace un balance. Dichos problemas pueden concernir tanto a las relaciones con los cuadros, como a cuestiones políticas o de la vida cotidiana (vivienda, traslado de domicilio, problemas personales y familiares, etc).

Los dirigentes de fábrica o de taller no participan en las reuniones de estos grupos, a fin de preservar la iniciativa de los trabajadores y evitar que los grupos de gestión obrera se conviertan en simples apéndices administrativos.

Los grupos de gestión obrera tienen también como tarea primordial organizar el estudio de los textos de Marx, Lenin y Mao Tse-tung. En tal tarea desempeñan un papel de control e iniciativa, y además colaboran con el comité del Partido y con el Comitérevolucionario en la resolución de problemas políticos e ideológicos. Pero como organizaciones de masas, estos grupos deben estar sujetos a la dirección del Partido, cuya orientación ideológica es decisiva. Los problemas que puedan plantearse entre los grupos de gestión obrera y el Partido deben resolverse a través de la discusión: La dirección del Partido es política, no administrativa. Esta dirección, asumida por el comité del Partido o por una célula, se realiza con la participación de los grupos de gestión obrera a través de reuniones en común, para evitar que puedan tomarse decisiones al margen de los directamente interesados; en efecto, tales decisiones, tomadas sin que las masas hayan participado en su elaboración, podrían ser inadecuadas. Sin embargo, no son los responsables de los grupos de gestión obrera los que transmiten al taller o al equipo las decisiones tomadas, sino los secretarios de las células del partido o los responsables delequipo directivo administrativo de los diferentes talleres.

"El desarrollo de las actividades de Los Grupos de Gestión Obrera -señala la camarada Lie- supone varias ventajas: los trabajadores pueden llevar plenamente adelante sus iniciativas, desplegar su inteligencia y su sabiduría, formarse en la gestión colectiva de una em-

presa socialista y, al mismo tiempo, formar cuadros de base.

"El vicepresidente Lin Piao ha dicho que nuestra política es una política de masas, una política democrática. En consecuencia, la gestión no es competencia unicamente de algunas personas, sino que todos deben participar en ella. Las actividades de los Grupos de Gestión obrera reflejan exactamente la aplicación de esta consigna. Todos se ocupan pues, del trabajo político e ideológico. 1.-

"Nos encontramos solamente en una etapa experimental. Las actividades se inspiran en la Carta de Anchan. La orientación es justa. En cuanto a los métodos concretos, ya veremos..."

EL PAPEL DE LOS GRUPOS DE GESTION OBRERA EN LA LUCHA CONTRA EL REVISIONISMO

El papel asumido por los Grupos de Gestión Obrera en la Fábrica General de tejidos de Pekín pueden desempeñarlo en otras fábricas organizaciones similares, aunque con nombre distinto. A veces están sujetas a la dirección del Congreso de representantes obreros (elegido por los obreros de la fábrica. Este organismo desempeña casi el mismo papel que los antiguos sindicatos obreros desaparecidos durante la revolución cultural en la medida que no eran verdaderos representantes de las masas, sino organismos burocráticos cuyos dirigentes se habían integrado en los equipos directivos de las fábricas, a los cuales, lógicamente, apenas criticaban. En estas condiciones, cuando los trabajadores daban signos de descontento, en lugar de ir a la raiz y estimular el desarrollo de la revolución, los responsables sindicales intentaban reducir las manifestaciones de este descontento o de aplacarlo momentaneamente dividiendo a la clase obrera.

Contrariamente a los antiguos dirigentes sindicales, los miembros de los grupos de gestión obrera o de los comités permanentes de los Congresos son trabajadores directamente ligados al proceso productivo y por tanto, corren mucho menos peligro de alejarse de los obreros y solidarizarse con la dirección de la fábrica en el caso de que ésta emprendiese la vía revisionista.

No obstante, lo que precede no significa que la formación de los grupos de gestión obrera o de los Congresos de representantes obreros constituyan una "garantía absoluta" contra el "economismo" el revisionismo, y en general, contra cualquier orientación contraria a las exigencias de la edificación socialista. También estas organizaciones -

1.- En el momento de la visita a esta fábrica (1.971) se habían logrado ya importantes éxitos en la lucha contra el ultraizquierdismo, pero aún no se sabía que éste era dirigido por altos cuadros, en especial por Lin Piao, el cual, por otra parte, era citado muy excepcionalmente.

pueden caer bajo la influencia de la ideología burguesa y ser entonces incapaces de contribuir a la revolucionarización ideológica. Precisamente por ello, estos grupos, así como las otras organizaciones de masas, deben colocarse necesariamente bajo la dirección ideológica y política de la dictadura del proletariado, y, por tanto, de su instrumento, el Partido Comunista.

Como no estaban nunca garantizado el carácter revolucionario de la ideología de los Grupos de Gestión Obrera o de otras organizaciones de masas, el problema de su revolucionarización ideológicase plantea constantemente. Vemos cómo ha sido afrontado este problema en la fábrica general de tejidos de Pekín.

En esta fábrica se insiste esencialmente en los puntos siguientes: la necesidad de la revolucionarización ideológica personal de los miembros de los Grupos de Gestión obrera mediante el estudio y la aplicación del marxismo-leninismo y del pensamiento Mao Tse-tung; el mantenimiento de los miembros de estos grupos en el trabajo directamente productivo; su sumisión a las críticas de las masas populares; finalmente, y sobre todo, que la dirección ideológica de estos grupos esté asegurada por el Comité del Partido (al mismo tiempo que éste se someta al control de los trabajadores) Este control permanente de las masas es uno de los puntos más subrallados:

"En el seno de los Grupos de Gestión obrera tienen lugar regularmente campañas de rectificación del estilo de trabajo, bien a nivel de fábrica, bien al de taller. Es imposible que los obreros no formulen críticas: cuando se trabaja, siempre hay observaciones que hacer. Para corregir rapidamente los errores, hay que lanzar regular y energicamente campañas para la rectificación del estilo de trabajo. A veces los trabajadores presentan críticas muy severas. Sison justas se les aceptan sino lo son del todo, se les escucha pacientemente, y si no corresponden a la realidad, al menosse consideran estimulantes." (esto significa, primero, que las masas piensas que los miembros criticados pueden mejorarse, y segundo, que no temen expresar sus opiniones)

Asi pues, los Grupos de Gestión obrera constituyen una de las formas de organización que permite a los trabjadores asumir, mediante una práctica efectiva, el marxismo leninismo y el pensamiento Mao Tse-tung, y, consiguientemente, ejercer sobre los cuadros y dirigentes un control acorde con las exigencias de la construcción del socialismo.

II.- LOS CENTINELAS ROJOS

Los centinelas rojos no son exactamente una organización de masas, sino una forma de participación individual en las actividades de gestión.

En la Fábrica General de Tejidos de Pekín, esta organización se creó a fines de 1.968, es decir, antes de que aparecieran los grupos

de Gestión obrera.

La elección de los Centinelas se realiza individualmente, lo que supone la inexistencia de una lista. Son los trabajadores los que discuten cada candidatura, teniendo en cuenta el nivel ideológico de los candidatos.

"Un camarada retrasado en el plano ideológico no puede convertirse en Centinela rojo, ya que una de las funciones esenciales de los centinelas es propagar el pensamiento Mao Tse-tung y recoger las ideas vivas de las masas ¿cómo va a hacerse este trabajo para los otros si uno mismo está retrasado en el plano ideológico?"

Los Centinelas rojos no forman grupos permanentes que se reúnen regularmente. No constituyen ni siquiera un "grupo", pues su responsabilidad de cara a los trabajadores es personal. Su trabajo político e ideológico es tanto mayor cuanto que son más numerosos que los Grupos de Gestión obrera, por otra parte, éstos han de haber sido siempre elegidos Centinelas, mientras que lo contrario no es necesario.

Existe una estrecha relación entre las actividades de los Centinelas y los Grupos. Los Centinelas ejercen una función de control sobre los Grupos: deben recoger las opiniones de los trabajadores, sus críticas y observaciones sobre el funcionamiento de los Grupos de gestión obrera, sobre el Comité revolucionario y sobre el comité del Partido, a fin de que estos organismos no se aislen de las masas.

De este modo, colaboran en la revolucionarización ideológica de la fábrica, ayudan a la dirección de cada equipo en la organización de grupos de estudio y desempeñan un papel considerable en el análisis de las ideas de las masas y en la refutación de las ideas revisionistas.

Dada la importancia de las actividades de revolucionarización ideológica llevada a cabo por los Grupos de gestión y los Centinelas rojos, creemos útil dar algunos ejemplos de estas actividades, tal como se manifiestan en la fábrica general de tejidos de Pekín.

El primer ejemplo concierne a un joven responsable de taller que poco a poco se había tomado la producción como preocupación fundamental, hasta no hablar de otra cosa. Esta actitud creó cierto descontento en el taller. Los obreros le reprochaban que no introducía la política en las decisiones. Los diversos grupos de trabajo del taller se reunieron y decidieron, tras una discusión, hacer una crítica al responsable, entonces, un miembro del Grupo de gestión obrera fué a una cabina donde había un altavoz y habló a todo el taller explicando las críticas que los grupos de trabajo habían establecido durante las discusiones. La primera reacción del responsable puesto así en tela de juicio fué rechazar las críticas: sentía vergüenza y además encontraba injusto que se le hicieran estas críticas públicamente en lugar de en una discusión privada.

"Los obreros fueron entonces a explicarlo que ya habían tenido lugar estas discusiones privadas, pero que él no había reaccionado nunca y era necesario pasar a un debate público. A continuación los Centinelas rojos y los miembros del Grupo de gestión obrera del taller examinaron con él los problemas planteados. Basándose en la consigna "hacer la revolución y estimular la producción", realizaron un minucioso y paciente trabajo para elevar el nivel de conciencia política del responsable, a fin de que estuviera dispuesto a aceptar las críticas y cambiar".

El segundo ejemplo concierne al secretario de la célula del Partido en un taller. El Grupo de gestión obrera encontraba que la actitud de este cuadro no era correcta. Antes de hablar con él, los miembros del Grupo consultaron con los trabajadores del taller e hicieron con éstos un balance de la actitud del secretario. Uno de los resultados del balance fué resumido en una fórmula gráfica donde se le reprochaba tener cuatro rostros:

" 1) Una sonrisa para las alabanzas; 2) Un rosto congestionado para recibir las críticas; 3) Un rostro descontento ante las dificultades; 4) Un rostro distante de las masas"

Esta crítica sintetizada iba acompañada de una lista con un centenar de críticas concretas y precisas.

Al principio, el cuadro político mostró consternación y no comprendió el sentido de las críticas. Intentó explicar que se le reprochaban aspectos de su carácter, que éste le "venía de su madre" y que él no era responsable de ello. Entonces, los trabajadores "le hicieron comprender que no se trataba de su carácter, sino de su concepción del mundo y que ésta debía ser rectificada", que debía aceptar discutir para ver como podía cambiar su estilo detrabajo y que debía rechazar la idea de que él no podría cambiar. Fué discutida y examinada cada una de las críticas, y este responsable político transformó progresivamente su relación con las masas. Los trabajadores hicieron un nuevo balance:

"Los cuatro rostros de este responsable se han convertido en cuatro luchas: frente a las alabanzas, lucha contra su orgullo; frente a las críticas, lucha contra su descontento; frente a las dificultades, lucha contra su desánimo, y cuando su modo de dirigir lo aleja de las masas populares, lucha contra su burocratismo"

Las críticas dirigidas por los trabajadores contra los cuadros pueden hacerse también por medio de los dazibaos, poniendo directamente en tela de juicio a un responsable o bien mediante entrevistas mantenidas con él por una delegación...

Las críticas son siempre organizadas; no se trata de iniciativas individuales, sino de decisiones colectivas que en general se basan en un balance sobre la actividad del cuadro objeto de crítica. Las críticas se refieren a hechos concretos que son relacionados siempre con los principios fundamentales del marxismo-leninismo. Las críticas a los cuadros pueden ser públicas, pero no es obligatorio: son las masas las que deciden colectivamente si es necesario o no. 1.-

III.- EL COMITE REVOLUCIONARIO 2.-

El Comité revolucionario es un órgano administrativo colocado bajo la dirección política del Comité del Partido en la fábrica, y su misión es velar por la aplicación concreta de la política decidida.

El vicepresidente del Comité revolucionario explica: "A veces nos ocupamos demasiado de los detalles administrativos, sin poner el acento en el trabajo político e ideológico. Por ejemplo, al comienzo de nuestro trabajo en el Comité revolucionario, nos movíamos de un lado para otro y nos llamábamos por teléfono constantemente. Las masas nos dijeron que así no íbamos bien. Durante las discusiones planteadas al respecto, los representantes de las masas nos dieron una lección al decirnos que el principal trabajo era el ideológico. A partir de entonces cambió mi estilo de trabajo, poniendo en el primer plano de mi interés la situación general de la fábrica".

El Comité revolucionario es responsable de las relaciones entre las fábricas, y de las relaciones con las instancias organizarivas del Partido. Debe velar, además, por la aplicación del plan. La decisión final sobre los compromisos referentes al plan o que afectan a otras fábricas es tomada formalmente por el presidente del Comité revolucionario 3.- (por ejemplo, fecha de entrega). Pero ni siquiera estas decisiones son tomadas sin antes consultar a los trabajadores. Es lo que los chinos llaman "iniciativa múltiple, responsabilidad única".

El Comité revolucionario se constituye por elección; los trabajadores son quienes deciden el número de miembros de que debe estar compuesto y establecen una lista con mayor número de candidatos que los pues-

---

1.- En cambio, no suelen hacerse críticas públicas a los trabajadores, sino discusiones privadas, en el seno de la familia del trabajador mejor que en el taller, para no colocarlo en una situación desagradable

2.- Los Comités revolucionarios nacieron en el proceso de lucha contra las direcciones revisionistas de algunas fábricas, en una época en la que los Comités del Partido quedaron paralizados.

3.- Desde la revolución cultural no hay director de fábrica. La dirección de ésta es asegurada por el presidente y el vicepresiddente del COmité revolucionario.

tos a cubrir. A partir de esta lista se abre un proceso de discusiones al término de las cuales todos los trabajadores proceden a emitir el voto definitivo.

Los Comités revolucionarios de las fábricas que visitamos están compuestos en su mayor parte por trabajadores que continúan realizando el mismo trabajo productivo que antes y cobrando el mismo salario.

El Comité revolucionario de la fábrica general de tejidos de Pekín consta de 21 miembros. Está constituido sobre la base de la triple unión de representantes de las masas populares, del ejército popular de liberación y de los cuadros, así como sobre la base de "la triple unión de edades": miembros jóvenes, adultos y de edad avanzada. Sólo hay dos mujeres entre los 21 miembros. Esta minirrepresentación femenina es una tara del pasado, y, como explica un miembro del Comité:

"En las próximas elecciones, habrá que dedicar gran atención a este problema, pues, como dice el presidente Mao, las mujeres representan la mitad del cielo".

Al Comité revolucionario le corresponde dar o no su acuerdo al ingreso en la fábrica de nuevos trabajadores (el movimiento de una fábrica a otra es muy reducido en China, pues no sólo constituye para el trabajador una unidad de trabajo, sino, sobre todo, un centro de vida colectiva).

El Comité revolucionario y los otros (los organismos administrativos que funcionan con él (grupo de trabajo de la producción y grupo de trabajo político e ideológico) deben someter cada trimestre un informe al Grupo de gestión obrera. Dicho informe analiza los problemas y las dificultades encontrados, los Grupos de gestión obrera lo examinan y, tras consultar a los trabajadores, realizan críticas y hacen sugestiones.

IV.- EL COMITE DEL PARTIDO

En la Fábrica general de tejidos de Pekín, como en otras fábricas chinas, el comité del Partido que existía antes de la revolución cultural fue sustituido por uno nuevo, formado sobre la base de las directrices adoptadas en el IX Congreso del Partido comunista chino.

EL SANEAMIENTO DEL PARTIDO (1.966 - 1.969)

La formación del Comité del Partido en la Fábrica general de tejidos de Pekín puede ser considerada como representativa del resto.

Entre 1.966 y 1.969 no hubo comité. Había que sanear al Partido, eliminar a los miembros comprometidos en la vía capitalista y crear condiciones que permitieran a los antiguos miembros cambiar y superarse. En consecuencia, lo primero, fue proceder, con la ayuda de las masas, al saneamiento de las filas del Partido. Este trabajo se llevó a cabo juntamente con "una campaña revolucionaria de estudio de las o-

pras del presidente MAO", lo cual hizo posible la formación de un primer núcleo revolucionario.

El objetivo del saneamiento era establecer una clara distinción entre los verdaderos militantes del Partido y los que eran en realidad enemigos camuflados. El saneamiento se llevó a cabo gracias a un proceso de discusión y de crítica de los trabajadores en lo referente a la práctica de los dirigentes mediante el exámen en común de sus errores, de su concepción del mundo, etc.

Este proceso se prolongó durante toda la revolución cultural. Al principio se llevó a cabo con la participación de diversas organizaciones de masas, que, pese a reivindicar su adhesión al pensamiento de Mao, tenían de hecho líneas diferentes.

Uno de los momentos esenciales de este proceso fué el de la "Gran alianza", es decir, el esfuerzo de unificación de las diferentes organizaciones de masas. En algunas fábricas no llegó a culminar este proceso de esclarecimiento, y en esos casos varios miembros del ejército popular de liberación vinieron como instructores políticos en ayuda de los trabajadores.

Prggresivamente cristalizó la "Gran alianza". La etapa siguiente fué la de la "triple unión", es decir, la creación de un núcleo revolucionario que asegurase provisionalmente la función de un equipo dirigente, formado por representantes de las organizaciones de masas, de algunos cuadros "conservados" por las masas y del ejército popular de liberación.

El conjutno del saneamiento del partido en todo el país fué llevado a cabo por la dirección del Partido comunista chino. Está definió las prácticas correctas y <u>Bandera Roja</u> (órgano técnico del Comité central del P.C. Chino) dió ejemplos concretos y directrices generales. Este trabajo se basó fundamentalmente en balances de actividades y encuestas realizadas por las masas. Lasencuestas debían establecer las prácticas anteriores de cada miembro del Partido, y los trabajadores fueron a investigar incluso a las zonas rurales o a las fábricas donde habían estado empleados dichos militantes.

Tras este trabajo, y una vez expuestos los miembros del Partido a la crítica de las masas, las relaciones entre éstos y los obreros quedaron unificadas. Así, la elección del nuevo comité se hizo sobre la base de un Partido saneado en cada unidad de producción.

<u>LA ELECCION DE LOS COMITES DEL PARTIDO</u>

Para proceder a esta elección, primero de todo se pidió a las masas que discutieran sobre el número de miembros que debía tener cada Comité (diferente en cada fábrica), y que establecieran una lista de candidatos. En la Fábrica general de tejidos de PEKIN, la lista comprendía 40 personas, de las cuales había que elegir a 17 miembros.

A continuación tuvo lugar una verdadera selección popular mediante - una discusión abierta a fin de determinar quiénes eran los 27 miembros que representaban mejor la manera en que los trabajadores veían la correcta composición del Comité del Partido.

Estas discusiones y el trabajo de centralización de las opiniones de las masas sobre los diferentes candidatos fueron asegurados por el núcleo revolucionario de la "triple unión". El proceso ha sido descrito como constituido sucesivamente por una discusión democrática, una concentración y, luego, una nueva discusión con las masas populares. En total, se hicieron "cuatro discusiones y tres concentraciones". Después de la última concentración tuvo lugar una reunión de todos los militantes del Partido para elegir a los miembros del Comité. En esta fase final, sólo ellos emitieron voto.

La concepción de la lista no es un simple problema de personas; también viene determinada por otros criterios: el comité ha de integrar - representantes de todas las partes de la fábrica, a todos los secretarios de las células de taller, a representantes de los obreros y a militantes jóvenes, adultos y de edad avanzada (la triple unión de las - edades).

También en la Fábrica general de tejidos de Pekín, y en el seno del comité del Partido, se plantea el problema de las mujeres. El criterio de su participación no ha sido aplicado suficientemente a fondo. En efecto, el comité sólo incluye a cinco mujeres, cuando éstas represen - tan el 60% de la plantilla de la fábrica. A este respecto ha habido una autocrítica y el próximo comité ha de rectificar en este sentido. El comité central ha dado directrices generales sobre la forma de atacar el problema.

- - - - - - - - - - - - -

Para volver a la organización de la dirección y la gestión de la fábrica general de tejidos de Pekín, podemos decir que dicha organización -más o menos similar a la de otras fábricas- responde al esquema siguiente:
Un órgano que asegura la dirección política de la fábrica -el comité del Partido- se apoya en un comité revolucionario y en los Grupos de - Gestión obrera. El comité revolucionario tiene una composición tripartita; los grupos de gestión son de composición exclusivamente obrera.

Además del comité del Partido, que asegura la dirección política general, el Partido tiene células que funcionan a nivel de taller y de - equipo. En cada fábrica, el Comité Revolucionario organiza la aplicación de la línea revolucionaria tal como ha sido concretada por el Comité del Partido. La gestión de la fábrica, que es de la incumbencia - del Comité revolucionario, aparece así, principalmente como una de las formas de aplicación de la línea política.

A veces hay una acumulación de responsabilidades en el comité del Partido y en el Comité revolucionario. Por ejemplo, en la Fábrica general de tejidos de Pekín, los principales miembros del comité del Partido son al mismo tiempo los miembros principales del comité revolucionario: el vicepresidente del Comité revolucionario es subsecretario del comité del Partido, y el secretario del comité del Partido es asimismo presidente del Comité revolucionario.

Los grupos de gestión obrera asisten al comité del Partido y al Comité revolucionario, sirven de eslabón entre ambos y las masas, y controlan la actividad de los dos comités, la de cada servicio administrativo y la de cada miembro del Partido.

- - - - - - - - - - - - -

En líneas generales, la revolución cultural provocó cambios relativamente importantes en la composición del Partido comunista chino a escala de todo el país, el estudio sobre la amplitud de estos cambios no había finalizado en el verano de 1.971.

No obstante, los resultados de una investigación parcial realizada en 1.119 fábricas de la municipalidad de Shanghai, señalan la profundidad de estos cambios. Tras la consolidación del Partido, de los 4.532 miembros de los comités del Partido en estas fábricas, solo el 37% son antiguos dirigentes. La mayoría de los nuevos militantes de los comités son obreros que ya eran militantes de base del Partido desde hacía relativamente bastante tiempo. (antes de la revolución cultural había muy pocos obreros en los comités). En su mayoría, los nuevos cuadros han surgido, bien del movimiento de masas desarrollado con la revolución cultural, bien de antiguos miembros del Partido que no habían ejercido antes cargo alguno de responsabilidad.

Tal renovación no significa que los miembros eliminados de la direc-
la mayoría de ellos realizan
ción sean considerados malos elementos,
hoy diversas funciones, y su eliminación de los comités del Partido es
tuvo parcialmente determinada por la voluntad de renovación de los comités y por la entrada de jóvenes militantes.

Los jóvenes miembros representan el 10% de los comités del Partido en las fábricas donde se ha hecho esta investigación. Son considerados como tales los menores de 30 años y los que acaban de ingresar en el Partido, cualquiera que sea su edad.

A nivel de los comités del PARTIDO hubo muy pocas expulsiones: sólo el 1,9 % de los antiguos miembros en las 1.119 fábricas mencionadas. En tales casos no hay sanciones penales: si el militante ha cometido errores graves, es expulsado; si lo que demuestra es incapacidad, pero sin cometer errores graves, se le pide que abandone el Partido.

Los cuadros a quienes las masas no han considerado a la altura de [illegible] faltas graves, pueden ser reelegidos.

a petición suya, en un proceso de reeducación, bien volviendo a la base, bien yendo a una "escuela del 7 de mayo". 1- La reeducación es considerada como un honor. No hay ninguna obligación de ir a estas escuelas, sólo van los cuadros que lo solicitan. Cualquier cuadro puede pedir ir a ellas, incluso sin haber cometido error alguno, siempre que el comité a que pertenece considere ventajosa su reeducación y no encuentre que su ausencia plantee problemas difíciles al comité, por dejar una tarea pendiente en la fábrica. También las masas son consultadas sobre la solicitud, y sólo si hay acuerdo entre el comité del Partido en la fábrica, el Comité provincial, los trabajadores y el Comité revolucionario de la escuela del 7 de mayo puede partir el cuadro. Su estancia dura de 6 meses a 2 años, aunque se le puede llamar antes si se tiene necesidad de él.

La reeducación de los cuadros mediante el trabajo manual existía antes de la revolución cultural. Lo que de nuevo aportan las escuelas del 7 de mayo, es la estrecha combinación entre el trabajo manual y un intenso trabajo ideológico.

En realidad, los cambios habidos en los órganos de poder son más profundos de lo que señalan las cifras. En efecto, una parte de los que hoy pertenecen a estos órganos de poder y que ya pertenecían antes se basan en una línea política distinta. Una proporción considerable de estos miembros han sido sometidos a la crítica de las masas, lo cual les ha llevado a hacer su autocrítica y a rectificar su concepción del mundo. En todas partes se han realizado esfuerzos por aplicar esta directriz de MAO TSE-TUNG: "En la construcción de la sociedad socialista, cada individuo debe ser remodelado". Tal exigencia impone lo mismo a los jóvenes cuadros que a los veteranos.

\- - - - - - - - - - - -

Sólo teniendo en cuenta la profundidad de los cambios habidos desde 1.966 es posible captar la profunda significación de las transformaciones operadas en la gestión.

Las nuevas formas de organización surgidas de la revolución cultural no han nacido en un dos por tres, sino que son fruto de una lucha ideológica de clases que ha durado varios años; sólo han podido tomar cuerpo tras un enorme trabajo ideológico que ha posibilitado unificar a las masas. Pero incluso en estas condiciones, no siempre ha sido fácil consolidar los nuevos tipos de organización.

1- Estas escuelas son nuevos unidades de producción puestas en funcionamiento por los mismos cuadros. El trabajo es duro y casi siempre han de partir de cero, construyendo los edificios, roturando las tierras, desbrozando maleza y fabricando los utensilios. Para ello han de pedir con frecuencia consejo a los campesinos, de las comunas populares cercanas. Su trabajo se reparte entre el productivo y el teórico

En lo que respecta a los Grupos de gestión obrera, las discusiones no han terminado aún, y existen diversas formas de representación obrera. Sin embargo, éstas corresponden a una misma orientación general: se trata en encontrar las formas concretas de organización de las masas que permitan a éstas participar al máximo en el conjunto de las actividades de cada fábrica y ejercer un control sobre las mismas. Esto ha permitido reducir en forma masiva el antiguo aparato administrativo al simplificar los circuitos de información y las relaciones en el interior de las fábricas; de este modo, en la actualidad pueden ser solucionados muchos problemas directamente a nivel de taller.

En las discusiones suele plantearse un problema, y es el del peligro de que se produzca un corte o alejamiento entre las organizaciones de masas y las mismas masas. En efecto, al cabo de cierto tiempo surge el peligro de que los miembros de los Grupos de gestión obrera, o representantes de tales o cuales organismos, se alejen a su vez del resto de los trabajadores. Para hacer frente a este peligro se insiste en varias ideas: los miembros de los Grupos de gestión obrera y de otras organizaciones análogas deben hacer un constante esfuerzo de reforma ideológica personal, deben estar a la vanguardia del estudio del marxismo-leninismo y del pensamiento Mao Tse-tung, deben continuar su trabajo productivo, y sus actividades han de ser sometidas a constantes exámenes críticos por parte de las masas. En efecto, los miembros de estas organizaciones no van a continuar siempre en la vía justa por el hecho de haber sido elegidos y obtenido la confianza de los obreros, de ahí que se haga necesario un balance regular de todas sus actividades. 1-

El control más importante es el que procede "de abajo", pero debe ser complementado por un control "desde arriba", consistente principalmente en el control político ejercido por el comité del Partido.

El problema de la revolucionarización ideológica ininterrumpida de las organizaciones de masas se plantea, pues, de modo constante, alejando la ilusión de creer en formas de organización milagrosas que permitirían evitar cualquier retorno a la vía burguesa.

1.- Los miembros de los Grupos de gestión obrera y del Comité revolucionario pueden ser descargados de sus funciones a petición de los trabajadores.